

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO MAJU MANDIRI

¹Elsri Handayani Gaho,²Irwan Raharja

^{1,2}UProgram Studi manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
¹elsri16handayani@gmail.com,²irwan.ira@bsi.ac.id

ABSTRACT

*Maju Mandiri Shop is a wholesale office and school stationery shop. This shop sells various community needs such as office stationery and school stationery. The formulation of the problem in this research is what influence leadership style, work culture, rewards and punishment have on performance at the Maju Mandiri Store. The aim of this research is to understand the description of leadership style, work culture, rewards and rewards on employee performance at the Maju Mandiri store. Data collection methods in writing the final assignment are observation techniques, interviews, literature studies and/or using questionnaires, the analysis technique is quantitative analysis in the form of multiple linear regression analysis which is divided into data quality testing, classical assumption testing and hypothesis testing using SPSS. The sampling technique in this research was to apply a saturated sampling technique using a sample of 40 sources. The findings from this research partially reveal that leadership style, work culture, rewards and punishment have a positive and significant impact on employee performance at the Maju Mandiri Shop. Simultaneously understanding leadership style, work culture, rewards and punishment simultaneously has a positive and significant impact on employee performance at the Maju Mandiri Store. **Keywords: Influence of Leadership Style, Work Culture, Rewards and Punishment on Employee Performance***

ABSTRAK

Toko Maju Mandiri salah satu toko grosiran alat tulis kantor dan sekolah. Toko ini menjual berbagai kepentingan masyarakat seperti alat tulis kantor dan alat tulis sekolah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, reward dan punishment terhadap kinerja pada Toko Maju Mandiri. Tujuan dalam penelitian ini adalah guna memahami deskripsi dari gaya kepemimpinan, budaya kerja, reward dan punishment pada kinerja pegawai di toko maju mandiri. Metode pengumpulan data pada penulisan tugas akhir yaitu teknik observasi, wawancara, studi pustaka serta atau menggunakan kuesioner, secara teknik analisisnya berupa analisis kuantitatif berupa analisis regresi linear berganda yang terbagi atas uji kualitas data, uji asumsi klasik serta uji hipotesis secara menerapkan SPSS. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah menerapkan teknik sampling jenuh menggunakan sampel sejumlah 40 narasumber. Temuan dari penelitian ini secara parsial diketahui perihal gaya kepemimpinan, budaya kerja, reward serta punishment berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Toko Maju Mandiri. Dengan simultan dipahami perihal gaya kepemimpinan, budaya kerja, reward serta punishment dengan serempak berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada Toko Maju Mandiri
Kata Kunci : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya kerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepedulian utama umat manusia melekat pada seluruh aktivitas organisasi. Aktivitas manusia tidak bisa dilakukan secara damai dan beretika, meski disertai dengan uang dan sarana lainnya. Menurut Byrd (2011:5), faktor terpenting dalam setiap bisnis atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Jika dilatih dengan baik dan jujur, maka karyawan dapat menjadi karyawan yang potensial; Namun, jika mereka tidak dilatih dengan baik, mereka akan menjadi sebuah beban.

Pembelajaran modal manusia akan berdampak pada praktik kerja organisasi. Pemanfaatan SDM pada sebuah organisasi dapat berasal oleh berbagai bentuk SDM. Pengelolaan dalam konteks ini terkait dengan praktik di bidang ini serta beberapa asumsi berskala sangat besar, sehingga tidak hanya meningkatkan stabilitas operasional tetapi juga meningkatkan standar manajerial.

Suatu elemen penting yang mempengaruhi kualitas yang dicapai karyawan adalah tingkat kepercayaan diri mereka. Gaya kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai karena merupakan fungsi organisasi yang berkaitan erat dalam pembuatan produk atau pemberian jasa. Kantor sering dianggap sebagai sarana untuk mencapai tujuan, dimana tujuan itu sendiri berasal dari aktivitas yang harus dilakukan karyawan untuk memenuhi tugasnya, menurut Rajagukguk (Pusparini, 2018).

Satu diantara elemen yang mendampaki seberapa baik kinerja pegawai serta kepemimpinan yaitu budaya kerja. Biasa di tempat kerja adalah prasangka yang dilakukan karyawan di organisasi mana pun setiap hari (Risky Hafidzi, 2019). Semangat kerja di tempat kerja akan menurun jika karyawan diperlakukan sebagai anggota perusahaan yang berharga, sehingga dampak negatif terhadap kinerja kerja dapat diselesaikan dengan jujur.

Bukan hanya budaya kerja, reward juga menjadi salah satu faktor terpenting kinerja karyawan. Penghargaan adalah proses menciptakan sistem penghargaan di tempat kerja yang menyeimbangkan harapan kompensasi dan hubungan antar rekan kerja (Nawawi, 2005 Bonus diberikan sebagai imbalan kepada anggota staf yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Studi Tangkuman, Tewal, dan Trang (2015) dan Suryadilaga dkk. (2016) menunjukkan bahwa ketimpangan meningkatkan kinerja pekerja. Berbeda dengan temuan penelitian Suak et al. pada tahun 2017, yang menunjukkan bahwa reward mempunyai dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan namun tidak signifikan secara statistik.

Selain reward, hukuman merupakan salah satu faktor yang mungkin berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Karena hukuman merupakan suatu tindakan hukum yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, menegakkan hukum, dan memberikan pendidikan kepada pihak yang melanggar (Mangkunegara, 2015). Menurut Siagian (2006), hukuman adalah suatu jenis perilaku di mana seseorang yang baik hati dan penuh perhatian terhadap orang lain berteman dengan orang lain dengan tujuan untuk melindunginya dari bahaya dan menjaga martabatnya sendiri sehingga kebal terhadap segala bentuk pelecehan.

Bahwa dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, budaya kerja, Reward dan punishment dapat dikatakan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Berdasarkan keterangan diatas maka peneliti bersedia menulis bertemakan "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO MAJU MANDIRI"

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Suatu jenis variabel kontrol yang disebut indikator dapat digunakan untuk mengukur setiap perubahan perilaku, apakah itu harus dilakukan dengan tindakan atau perilaku. Peneliti memodifikasi sejumlah indikator kepemimpinan yang telah dijelaskan sebelumnya oleh para ahli lainnya. Apa yang dimaksud dengan indikator pemimpin? Menurut Kartono dan Lisa Paramita (20217, hal. 13), yaitu:

1. Kesanggupan Pengambilan Keputusan
2. Kesanggupan memotivasi
3. Kemahiran komunikasi
4. Kapasitas mengelola bawahan
5. Akuntabilitas
6. Kemampuan berkomunikasi secara emosional

Budaya Kerja

Budaya tempat kerja diartikan sebagai kumpulan prinsip-prinsip dasar yang sering disebut dengan revolusi mental berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja individu dan hubungan interpersonal (puspita dan sudarijati, 2018). Budaya kerja merupakan tempat **kerja kelompok, disebut juga program mental, yang bisa didaya gunakan bagi** pengembangan produktivitas kerja. Ada beberapa indikator budaya kerja berdasarkan teori Nurhadijah (2017) yaitu:

1. Disiplin mengacu pada kerja keras setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan
2. Kemampuan untuk memberi dan menerima masukan yang jujur
3. Menjalankan tugas sesuai dengan indikator yang menjadi landasannya
4. Kerjasama dalam bekerja sama

Reward

Reward merupakan tunjangan yang diberikan, suatu ukuran yang diadakan manajemen guna mengembangkan kinerja pegawai, motivasi, serta etos kerja untuk membantu karyawan menggapai hasil yang ideal (Marnianti, Prof.Adjunct, 2020). Sebagai motivator untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu mereka mencapai tolak ukur kompetitif, penghargaan merupakan insentif (Budiarti, 2019). Menurut (Kadarisma, 2013), indikator reward (penghargaan) yaitu antara lain :

1. Gaji merupakan sebuah jenis transaksi yang dilakukan dengan formal kepada pekerja
2. Sentimentalism adalah upaya untuk mendefinisikan strategi untuk mencapai dan menghasilkan motivasi eksternal
3. Jumlah uang yang diberikan
4. Penghargaan internasional
5. Promosi bisnis

Punishment

Pengertian hukuman (punishment) biasanya digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga dapat mengurangi risiko dan meningkatkan kerjasama tim dan kolaborasi untuk menyelesaikan seluruh operasional bisnis serta aturan sosial yang terjadi (A Rozi et al, 2022). Menurut indikator hukuman, seperti yang dinyatakan oleh Rivai in Koencoro (2013:4).

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang
3. Hukuman berat

Kinerja Pegawai

Pendapat Wibowo (Samijatun & Siswani, 2021, hlm. 38), Kinerja mengacu pada pelaksanaan suatu kegiatan dan keberhasilan yang dihasilkan. Menurut Siagian (Samijaitun & Siswani, 2021, p. 38), kinerja diartikan menjadi kondisi yang menggambarkan kesanggupan seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya berdasarkan target yang ditetapkan organisasi. Sebagaimana menurut Prasetyo & Marlina (2019) indikator kinerja pegawai yaitu antara lain:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas

METODOLOGI

Pada penelitian ini jumlah karyawan di Toko Maju Mandiri 40 responden. Karena populasi penelitian yang relative kecil, maka digunakan *Teknik Sampling Jenuh* sebagai metode pengambilan sampel. Menurut Budyastuti (2021) teknik sampel jenuh ialah pengelompokkan sampel yang mengandalkan setiap populasi menjadi sampel. Maka pada hal ini peneliti menggunakan 40 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan kuesioner atau angket, peneliti menguji data responden. Karyawan Toko Maju Mandiri lah yang menanggapi penelitian ini. Sebanyak 40 responden menyelesaikan survei, sesuai dengan metode pengambilan sampel kuesioner yang digunakan peneliti. Dengan demikian, dari seluruh karyawan Toko Maju Mandiri, sekitar tiga puluh karyawan berpartisipasi pada penelitian ini.

Uji Normalitas

Selanjutnya dilaksanakan analisis normalitas residual secara analisis statistik Kolmogorov-Smirnov, seperti terlihat dalam tabel di bawah:

Tabel 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72087659
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.056
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Uji normalitas untuk penelitian ini adalah 0,200, yang lebih tinggi ketimbang 0,05, serta mengindikasikan perihal data pada setiap variabel memiliki distribusi normal, menurut hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.3.1.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0.828	1.208
	Budaya Kerja	0.741	1.349
	Reward	0.801	1.248
	Punishment	0.784	1.276

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2024

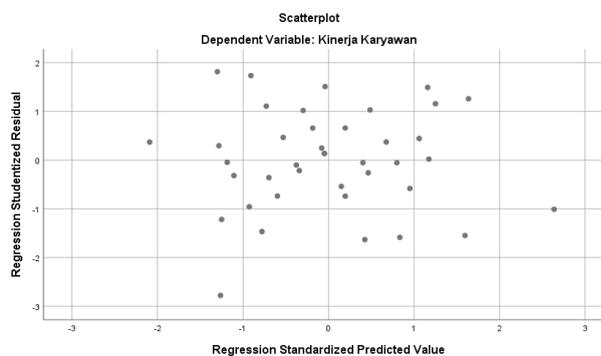
Berlandaskan tabel 4.3.3 tersebut bisa dirangkum perihal pada analisis statistik antara lain:

- 1) Skor tolerance gaya kepemimpinan (X1) sejumlah 0,828 \geq ketimbang 0,10. serta VIF gaya kepemimpinan (X1) sejumlah 1,208 di bawah 10. Oleh karena itu bisa dikatakan tak terdapat tanda multikolinieritas.
- 2) Skor tolerance budaya kerja (X2) sejumlah 0,741 \geq ketimbang 0,10. VIF budaya kerja (X2) adalah 1,349 di bawah 10. Oleh karena itu bisa dikatakan tak terdapat tanda multikolinieritas.
- 3) Nilai tolerance reward (X3) sebesar 0,801 \geq dari 0,10. Dan VIF reward (X3) adalah 1,248 yaitu $<$ 10. Dengan demikian bisa dinyatakan tak diperoleh gejala multikolinieritas.
- 4) Nilai tolerance punishment (X4) sebesar 0,784 \geq dari 0,10. Dan VIF punishment (X4) adalah 1,276 yaitu di bawah 10. Dengan demikian bisa dinyatakan tak diperoleh gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji perbedaan variasi satu kepengamatan residual digunakan uji heteroskedastisitas.

Tabel 3



Sumber : Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan *scatterplot* pada gambar 4.3.2 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik yang tersebar pada grafik dibawah serta lebih dari angka 0 dalam sumbu Y. bisa dikatakan perihal tak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel lanjutan 4

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	1.408		.178	.860
	Gaya Kepemimpinan	.010	.024	.078	.422	.675
	Budaya Kerja	-.006	.022	-.051	-.263	.794
	Reward	.001	.014	.010	.052	.959
	Punishment	.000	.023	.001	.007	.995

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS 25,2024

Berlandaskan hasil uji heteroskedastisitas, dalam tabel berikut ini terlihat bahwa setiap variabel mempunyai taraf signifikansi \geq atau $= 0,05$: Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki signifikansi sejumlah $0,675 > 0,05$; variabel hari kerja (X2) mempunyai signifikansi sejumlah $0,794 > 0,05$; variabel reward (X3) memiliki signifikansi sejumlah $0,959 > 0,05$; serta variabel punishment (X4) mempunyai signifikansi sejumlah $0,995 > 0,05$. Oleh karena tidak terdapat variasi residual pada salah satu garis ruas, maka hasil penelitian ini tidak mendukung adanya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dipakai guna memastikan dampak variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Penghargaan (X3), serta Hukuman (X4) pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil berikut diperoleh dengan menggunakan regresi linier berganda:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.747	1.012		-3.700	0.001
	Gaya Kepemimpinan	0.055	0.017	0.077	3.220	0.003
	Budaya Kerja	0.496	0.016	0.778	30.657	0.000
	Reward	0.099	0.011	0.227	9.349	0.000
	Punishment	0.253	0.017	0.361	14.622	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Secara menggunakan model persamaan pada Tabel 4.3.4 yang memperoleh hasil pengujian data dengan persamaan regresi linear berganda antara lain:

$$Y = a + 0,055 X_1 + 0,496 X_2 + 0,099 X_3 + 0,253 X_4 + e$$

Berlandaskan pada tabel diatas maka dapat dilihat antara lain:

- 1) Berdasarkan skor koefisien regresi X1 (gaya kepemimpinan) sejumlah 0,055, kinerja karyawan dapat meningkat sejumlah 0,055 jika variabel X1 (gaya kepemimpinan) meningkat sejumlah 1 satuan, atau kinerja pegawai akan turun sebesar 0,055 apabila variabel X1 (gaya kepemimpinan) turun sebesar 1 satuan.
- 2) Koefisien regresi X2 (budaya kerja) memiliki skor sejumlah 0,496 yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat sejumlah 0,496 jika variabel X2 (budaya kerja) meningkat sejumlah 1 satuan, atau kinerja pegawai akan turun sebesar 0,496 apabila variabel X2 (budaya kerja) turun sebesar 1 satuan.
- 3) Koefisien regresi X3 (hadiah) mempunyai nilai sebesar 0,099 yang berarti kinerja pegawai dapat meningkat sejumlah 0,099 jika variabel X3 (hadiah) meningkat sebesar satu satuan, atau kinerja pegawai dapat turun sejumlah 0,099 apabila variabel X3 (hadiah) turun sebesar satu satuan.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel "hukuman," X4, memiliki nilai 0,253. Ini mengindikasikan perihal, untuk setiap kenaikan satu unit pada X4, kinerja pegawai dapat naik sejumlah 0,253, dan, sebaliknya, bagi seluruh penurunan satu unit pada X4, kinerja pegawai merosot turun sejumlah 0,253.

Uji Koefisien Determinasi R²

Variabel terikatnya, yaitu variabel kinerja pegawai (Y), bergantung pada faktor fundamental yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), imbalan (X3), serta hukuman (X4). Kontribusi relatif pengaruh masing-masing variabel dasar diketahui dengan menggunakan koefisien determinasi (R²). Berikut nilai koefisien determinasi (R²):

Tabel 6

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 ^a	0.060	0.035	2.580
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Nilai R kuadratnya saat ini adalah 0,060, atau 6%, yang menunjukkan kecilnya dampak variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap efisiensi pekerja (Y), yang juga sebesar 0,060, atau 6%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Budaya Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	0.725	0.718	1.394
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja				

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Dipahami perihal skor R Square sejumlah 0,725 maupun 72,5% yang mana menunjukkan bahwa variabel X2 (kultur kerja) mempunyai dampak yang kuat pada kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,725 atau 72,5%.

Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial Variabel Reward

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.074 ^a	0.006	-0.021	2.653
a. Predictors: (Constant), Reward				

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Dipahami perihal skor R Square sejumlah 0,006 maupun 0,6% dimana menunjukkan perihal variabel X3 (hadiah) memiliki pengaruh yang lemah pada kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,006 maupun 0,6%.

Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial Variabel Punishment

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	0.458	0.444	1.958
a. Predictors: (Constant), Punishment				

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Diketahui perihal skor R Square sejumlah 0,458 maupun 45,8% yang mana menyatakan perihal variabel X4 (hukuman) mempunyai dampak yang lemah pada kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,458 atau 45,8%.

Uji F (Simultan)

Pendapat Sodirin serta Aprianis (2020), uji F mengacu pada analisis regresi yang dilakukan dengan menggunakan variabel bebas bebas yang menunjukkan korelasi atau regresi dengan variabel terikat. Bandingkan F tabel dengan F taksiran untuk memastikan variabel independen dalam analisis regresi tak berdampak signifikan pada nilai variable terikat.

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.134	4	60.783	82.327	.000 ^b
	Residual	25.841	35	0.738		
	Total	268.975	39			

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berlandaskan tabel 4.4.2 hasil uji F tersebut didapat F_{hitung} sejumlah 82,327 serta F_{tabel} sejumlah 2,65. Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} 82,327 > F_{tabel} 2,65$ secara taraf signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$ maka bisa dinyatakan perihal variabel gaya leader, budaya kerja, insentif serta hukuman dengan simultan berdampak signifikan pada variabel kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Sesuai Nanicova (2019), uji t digunakan agar mengetahui variabel independen yang mempunyai pengaruh paling tinggi pada variabel dependen. Penting guna mengetahui bagaimana seluruh variabel bebas berhubungan dengan setiap variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.747	1.012		-3.700	0.001
	Gaya Kepemimpinan	0.055	0.017	0.077	3.220	0.003
	Budaya Kerja	0.496	0.016	0.778	30.657	0.000
	Reward	0.099	0.011	0.227	9.349	0.000
	Punishment	0.253	0.017	0.361	14.622	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.4.1 diatas dapat disimpulkan dibawah ini

- 1) Pengaruh gaya leader terhadap kinerja pegawai
Diketahui t_{tabel} pada gaya leader adalah 1,689 dan t_{hitung} sebesar 3,220 sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $3,220 > 1,689$ secara skor signifikannya $0,003 < 0,05$. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan parsial berdampak pada kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh budaya kerja pada kinerja pegawai.
Diketahui t_{tabel} pada budaya kerja adalah 1,689 dan t_{hitung} sebesar 3,220 sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $30,657 > 1,689$ secara skor signifikannya $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel budaya kerja (X2) dengan terpisah berdampak pada kerja pegawai.
- 3) Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai.
Diketahui t_{tabel} pada reward adalah 1,689 dan t_{hitung} sebesar 9,349 sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $9,349 > 1,689$ secara skor signifikannya $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel reward (X3) dengan parsial berdampak pada kerja karyawan.
- 4) Pengaruh hukuman terhadap kerja pegawai.
Diketahui t_{tabel} pada hukuman adalah 1,689 dan t_{hitung} sebesar 14,622 sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $14,622 > 1,689$ secara skor signifikannya $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel punishment (X4) dengan parsial berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Skor t hitung yang digunakan untuk mengukur bagaimana variabel gaya kepemimpinan memberikab dampak variabel kinerja karyawan lebih tinggi dari t tabel dan mempunyai tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, sesuai dengan temuan analisis T parsial. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai $3,220 > 1,689$ maka variabel gaya kepemimpinan berdampak positif serta signifikan pada variabel kinerja pegawai di Toko Maju Mandiri

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan

Signifikansi variabel kultur kerja pada kinerja pegawai dapat ditentukan dengan hasil analisis uji parsial (t) yang menggunakan untuk memahami pengaruh beberapa variabel budaya kerja. Berdasarkan hasil uji sebesar $30,657 > 1,689$ Dapat disimpulkan bahwa unsur suasana tempat kerja memiliki dampak yang penting serta positif pada produktivitas kerja pekerja di Toko Maju Mandiri sebab skor t hitung $>$ nilai t tabel serta mempunyai skor signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan

Berlandaskan temuan pengujian tabel tersebut menggambarkan relevansi skor reward terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $9,349 > 1,689$ yang berarti t hitung $>$ t tabel serta mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, bisa dikatakan dari temuan ini bahwa hadiah/reward mempunyai dampak yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Toko Maju Mandiri.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian variabel hukuman sebesar $14,622 > 1,689$ menunjukkan kinerja pegawai dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan perihal hukuman memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hasil analisis parsial uji T yang dilakukan untuk memastikan dampak variabel punishment, mendukung hal ini. Dengan demikian, bisa disimpulkan perihal punishment mempunyai dampak pada kinerja karyawan di Toko Maju Mandiri.

Faktor gaya pemimpin ($X1$), budaya kerja ($X2$), reward ($X3$), dan punishment ($X4$) dengan simultan memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil uji simultan (uji F). aspek tersebut disupport dari temuan uji F yang mengindikasikan skor F hitung di atas F tabel ($82,327 > 2,65$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian pengaruh secara simultan juga dapat dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2). Apabila nilai R^2 lebih kecil dari nol, maka faktor-faktor bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Faktor reward and punishment, budaya kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya kerja dengan simultan berdampak pada kinerja pegawai Toko Maju Mandiri.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti, bisa ditarik kesimpulan antara lain:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
Diketahui t_{tabel} dalam gaya kepemimpinan adalah $1,689$ dan t_{hitung} sebesar $3,220$ sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $3,220 > 1,689$ secara skor signifikannya $0,003 < 0,05$. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan ($X1$) dengan terpisah berdampak pada kinerja pegawai.
- b. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
Diketahui t_{tabel} pada budaya kerja adalah $1,689$ dan t_{hitung} sebesar $3,220$ sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $30,657 > 1,689$ secara skor signifikannya $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel kultur kerja ($X2$) dengan terpisah berdampak pada kinerja pegawai.
- c. Pengaruh reward terhadap kinerja pegawai.

Diketahui t_{tabel} pada reward adalah 1,689 dan t_{hitung} sebesar 9,349 sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $9,349 > 1,689$ secara skor signifikannya $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel reward (X3) dengan terpisah berdampak pada kinerja pegawai.

- d. Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan.

Diketahui t_{tabel} pada punishment adalah 1,689 dan t_{hitung} sebesar 14,622 sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $14,622 > 1,689$ secara skor signifikannya $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel punishment (X4) dengan terpisah berdampak pada kinerja pegawai.

- e. Faktor gaya kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), reward (X3), dan hukuman (X4) dengan simultan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil uji simultan (uji F). aspek tersebut didukung oleh hasil uji F yang menunjukkan skor F hitung di atas F tabel ($82,327 > 2,65$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji koefisien determinasi (R²) juga bisa diterapkan guna menguji dampak dengan simultan. Variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara simultan apabila nilai R² lebih kecil dari nol. Diketahui nilai R² sebesar 0,904, artinya faktor reward dan hukuman, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan dengan simultan memberikan dampak kinerja pegawai.

Saran

Saran selanjutnya bagi peneliti adalah sebagai berikut:

- Pemimpin harus lebih memotivasi dan memberikan bimbingan sesuai arahan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai
- Proses sosialisasi dalam nilai-nilai budaya kerja harus lebih diperhatikan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan kerja masing-masing
- Pemimpin harus lebih mengapresiasi karyawan yang kinerjanya baik dan agar dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja
- Sifat hukuman harus sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan, kesalahan karyawan, dan fakta. Hukuman yang sewenang-wenang dapat merusak hubungan antara perusahaan dan stafnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47. doi:10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Ahmadi, R. 2014. *Pengantar Pendidikan: Asas Dan Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar. Rozz Media.
- Amir, Mohammad Faisal. 2018. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andy Pratama, Martinus Febryanto, and Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* 2(2): 62–70. doi:10.55587/jseb.v2i2.46.
- Apriyanto. 2020. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Ardian, N. 2019. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab." *YUME : Journal of Management*, 4(1) 4(2): 119–32.
- Ardy, Wiyani Novan. 2013. *Manajemen Kelas*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arfita Widi Astuti, Yayat Sujatna. 2020. "Pemberian Reward Pt Valve Automation." *Indonesian Journal of Economics Application* 2(2): 120–30.
- Astuti, Winda Sri, Herman Sjahrudin, and Susenohadi Purnomo. 2022. "Pengaruh Reward

- Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Agristan* 4(2): 103–13. doi:10.37058/agristan.v4i2.5495.
- Budiarti, Aldila Kurnia. 2019. “Hubungan Reward Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud AjibarangPengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Blud Non Pns Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2019.” *Jurnal Kesehatan*.
- Budyastuti, Triyani. 2021. “Pengaruh Financial Technology Dan Literasi Keuangan Terhadap Keberlangsungan Usaha.” *Jurnal Online Insan Akuntan* 6(Desember): 169–70. <https://www.neliti.com/publications/431668/pengaruh-financial-technology-dan-literasi-keuangan-terhadap-keberlangsungan-usa>.
- Byrd, Richard E. 2011. *Mantra Paling Ampuh Untuk Melejitkan Karier! Say The Magic Words!*. Jakarta: Tangga Pustaka.
- Darwin, Muhammad, Marianne Reynelda Mamondol, Salman Alparis Sormin, Yuliana Nurhayati, Hardi Tambunan, I Made Dwi Mertha Adnyana, Budi Prasetyo, Pasionista Vianitati, and Antonius Adolf Gebang. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Edi, Prasetyo. 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Cv Karya Bersama Surabaya.”
- Enny, Mentang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Putri Lestari, and Hasta Herlan Asymar. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian* 1 (9)(10).
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faqih, Fitri Al. 2020. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Bagi Hasil Terhadap Minat Menabung Nasabah Pada Tabungan Marhamah Pt Bank Sumut Kcp Syariah Karya.” *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam* 11(1): 22. doi:10.32507/ajei.v11i1.506.
- Frinaldi, Aldri. 2014. “Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh.” *Humanus* 13(2): 180. doi:10.24036/jh.v13i2.4727.
- Ginting. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi.” *Ginting, F. Delviana*: 14--31.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irfan, M. 2018. Pengaruh Penerapan Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening http://repository.ubharajaya.ac.id/1156/4/201520151026_Irfan_Maulana_BAB_V.pdf.
- J.H. Abdullah, Yuyun, Genita G. Lumintang, and Adolfina. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate.” *Jurnal EMBA* 9(1): 1076–88.
- Juniantara, I Wayan, and I Gede Riana. 2015. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 09: 623.
- Jusdijachlan. 2021. *Kepemimpinan, Fungsi Kepemimpinan Yang Visioner Pada Era Society 5.0*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koencoro, Galih Dwi, Mochammad Al Musadieq, and Heru Susilo. 2013. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA

- (Persero) Madiun)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 5(2): 1–8.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marniati, Prof. Adjunct. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Martin. 2015. "Working Capital Management: Everything You Need to Know." June 17.
- Melyza, Apta, and Rachmi Marsheilla Aguss. 2021. "Persepsi Siswa Terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Pada Pandemi Covid-19." *Journal Of Physical Education* 2(1): 8–16. doi:10.33365/joupe.v2i1.950.
- Nanincova, Niken. 2019. "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro." *Agora* 7 (2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/8734/7880>.
- Narpati, Bintang. 2019. "Analysis of Reward and Punishment Programs towards Job Satisfaction of Sales Promotion Girl (SPG) at Matahari Metropolitan Mall Department Store Bekasi." doi:10.4108/eai.1-4-2019.2287240.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ke. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nompo, Vallery G E, and Merinda H Ch Pandowo. 2020. "Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8(4): 288–99.
- Novianti, Rini. 2017. "Peran Mediasi Motivasi Kerja Atas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Mnc Skyvision Tbk. Cabang Surabaya)." *Jurnal Akuntansi* 2(3): 15. doi:10.30736/jpensi.v2i3.109.
- Nure, Hedrat M, Andhy Saputra, and Meri Harum Sari. 2021. "The Effect of Reward, Punishment and Motivation on Employee Performance at PT. FIF Group Biau District, Buol Regency." *Jurnal Teknik Ibnu Sina* 6(ISSN): 2541–2647. doi:10.3652/jt-ibsi.v6i02.286.
- Nurhadijah, Nurhadijah. 2017. "Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara." *eJournal Ilmu Administrasi Negara* 5(1): 5476–89.
- Nurmiyati, Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRD Harta Insan Kamariah*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Panuluh, Tegar Bintang Damar, and Alini Gilang. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Ramayana Bandung." *e-Proceeding of Management* 6 (3)(3): 6093–6100.
- Paramita, Lisa. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur." *Journal Ilmu Administrasi Negara* 5(3): 6168–82.
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1): 57. doi:10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63.

- Pramudyo, Anung. 2010. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogtakarta." *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* 1(1): 1–11.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3 (1): 21–30. doi:10.61715/jmeh.v2i1.78.
- Purnama, A. 2015. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya."
- Purwanto, Ngalim. 1986. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pusparini, P. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Inovasi Penelitian*: 14–31.
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi, Megawati Megawati, and Setyobudi Setyobudi. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 2(2): 191. doi:10.33603/jibm.v2i2.1556.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahayu, Dwi Indah, and Mochammad Al Musadieq. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang)." *Jurnal Adminnistrasi Bisnis (JAB)* 43(1): 1–9. <https://media.neliti.com/.../87703-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan>.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S.P. 2012. *Organizational Behavior*. 15th Editi. New York: Prentice-Hall.
- Rosmandi, A, and M Lucky. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama." *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)* 14(3): 205–16. doi:10.26487/jbmi.v14i3.2835.
- Rumondan, Astri. 2021. *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1): 28–50. doi:10.52353/ama.v11i1.160.
- Samijatun, Sri, and Sri Siswani. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management." *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 11(1): 35–44. doi:10.52643/jam.v11i1.1348.
- Santoso, Budi. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 15(1): 63–77. doi:10.31113/jia.v15i1.133.
- Sobirin, S. 2013. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Saintikom* 5(2).
- Sodik, and Siyoto. 2015. "Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1." *Dasar Metodologi Penelitian*: 1–109.
- Sodirin, and Aprianis. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* 1(1): 1–9.

- Sofyan, Abdul Jabbar A, and Sunarti. 2019. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang." *Jurnal MODERAT* 5(1): 56–69. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>.
- Suak, Raymond, Adolfinia, and Yantje Uhing. 2017. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang." *Emba* 5(2): 1050–59.
- Sudarijati, ., and Gita Puspita. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor." *Jurnal Visionida* 4(1): 23. doi:10.30997/jvs.v4i1.1309.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukartini, and Porman Lumban Gaol. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara." *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 4(2): 43–51.
- Sunarto, Ading., Umi Rusilowati, and Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih. 2017. "Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat." *Pascasarjana Universitas Pamulang* 2017: 1–20. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/782>.
- Suryadilaga, Rendra Maulana, Mochammad Al Musadieq, and Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 39(1): 156–63.
- Sutrisman, Dudih. 2021. *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, Dan Mahasiswa*. Sumedang: Guepedia Publisher.
- Tangkuman, Tewal, and dkk. 2015. "Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero)." *Jurnal EMBA* 3(2): Vol. 3, No. 2, hal. 884–95.
- Utari, Sri, and Moh. Mustofa Hadi. 2020. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)." *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6(1): 994. doi:10.20961/jpi.v6i1.41095.
- Wahyudi, Wahyudi, Achmad Rozi, and Miranti Putry. 2022. "Kompetensi Dan Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Iklim Organisasional." *Jurnal Manajemen Maranatha* 21(2): 165–76. doi:10.28932/jmm.v21i2.4671.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keem. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widya, Reni, and Kusumawati. 2015. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcp Puger Jember." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember* 4.